

PÄÄMÄÄRÄNÄ TYÖN MIELEKKYYS JA TYÖHYVINVOINTI

Mentaalitalkoissa tavoitteena on löytää konkreettisia näkökulmia ja uusia työkaluja. Löytämistä helpottaa irtiotto ennakkomalleista ja arvostava kuuntelu. Kertojaa johdattelemattomat avoimet kysymykset kutsuvat esiin omakohtaista näkemystä "mun työstä" - siitä syvemmästä työn merkityksestä ja olemuksesta, jota työskentelemme etsimme.

Työelämässä näitä kokemuksellista ymmärrystä hyödyntäviä menetelmiä kavaataan. Siksi mentaalitalkoot – tai unelmatalkoot - on syntynyt. Johtamisen, valmennuksen, pedagogiikan ja luovuuden ammattilaisista koostuva ryhmä on kehittänyt menetelmän, joka avaa uudenlaista ajattelua ennenkokemattomien haasteiden edessä. Vuodesta 2015 alkaen ovat ryhmän asiantuntijoina toimineet:

Merja Etholen-Rönnberg, palvelualuejohtaja, valt.lis, psykoterapeutti; **Pirjo Juhela**, psykiatrian ja vanhuspsykiatrian erikoislääkäri, psykoterapeutti, kouluttaja, työnohjaaja; **Virpi Lund**, sosiaalialan lehtori, KM, Lto, tiimivalmentaja; **Anni Rinta-Harri**: kouluttaja, KM, työnohjaaja, draamapedagogi; **Raili Santavuori**, varhaiskasvatuksen johtaja, KM, Lto, aikuiskouluttaja, työnohjaaja, psykoterapeutti; **Risto Santavuori**, kulttuuripedagogi FK, kirjoittaja, esitystaiteilija ja taidesoveltaja; **Markku Siivola**, psykiatrian erikoislääkäri, yleissairaalapyykiatrian erityispätevyys, uniryhmätyönohjaaja ja -opettaja; **Juha Sääsäski**, näyttelijä, esitystaiteilija; **Sisko Tuukkanen**, psykologi, henkilöstön kehittäjä ja työnohjaaja

MENETELMÄN KÄYTTÖÖNOTTO

Avoimen lähdekoodin periaatteella mentaalitalkoot -aineisto on vapaasti käytettävissä ja jaettavissa. Se mitä tähän mennessä on tuotettu, löytyy osoitteesta: www.siivola.org/mentaalitalkoot

Mentaalitalkoiden ohjausta ja valmennusta tuottavat:

Intuitive Technologies Oy: 0400666996, markku.siivola@gmail.com (Markku Siivola)

Sanavuo Oy: 0505557023, r.santavuori@gmail.com (Risto ja Raili Santavuori)
Juha Sääsäski: 0415116867, juha.saaski@hoyhentamo.fi

Esitteen päiväys: 03.10.2017



KOKEMUSTIETO JA UNELMAT UUDISTUVASSA TYÖSSÄ

Mentaalitalkoot on löytöretki yhteiseen työhön, luovaan johtajuuteen ja työntekijälähtöiseen työnkehittämiseen. Keskeistä siinä on

- *Kuunteleminen ja avoimen kysymisen taito*
- *Luova oman työn tutkiminen, toinen toiselta oppiminen*
- *Kokemuksen ja tunteiden hyödyntäminen tiedon muotoina*



Menetelmänä mentaalitalkoot on helpposti omaksuttavissa. Se on intensiivistä, kiireetöntä keskittymistä yhden henkilön kertomukseen kerrallaan. Samalla se on jaettava yhteistä oppimista, kun kukin osallistuja tarkastelee työtään ryhmässä avautuvien miellejhtymien kautta. Menetelmän vaikuttavuus syntyy tavasta, jolla *koko ryhmä aktivoituu* tarkastelemaan omaa työelämäänsä päähenkilön kokemusten herättämien tunnereaktioiden ja oivallusten ohjaamana.

Sovellusalueita

- **Johtaminen:** johtoryhmä-, ja muutosvalmennus, ryhmäkehityskeskustelut, strategiatyön ja tavoitteiden kirkastaminen, toimintakulttuurin kehittäminen, organisaation syvärakenteiden ymmärtäminen
- **Työnkehittäminen:** tiimi- ja ryhmätyönohjaus, työnohjauksen emotionaaliset alueet, työntekijälähtöinen työn tutkiminen, täydennyskoulutusta ryhmätyömenetelmiin
- **Työhyvinvointi:** kuulluksi tuleminen ja oman työn merkityksellisyyden vahvistuminen, arvostavat ja dialogiset työtavat, sisäinen motivaatio ja intohimo työhön, empatiataidot ja yhdessä tekeminen

MENTAALITALKOISTA UNELMATYÖHÖN

Seuraavassa kuvataan joitakin keskeisiä mentaalitalkoot -periaatteita. Ohjauksen käytännöistä ja ryhmän säännöistä enemmän erillisessä käsiohjeessa.

KOKEMUKSELLISUUS TIEDON MUOTONA

- kokemuksellisen tiedon merkitys osaamisen kumuloitumisessa
- intuitio tiedon muotona ja tiedon prosessin välineenä
- tunteet oppimisen kuljettajana
- yhteisö tiedon alustana ja tuottajana

Mentaalitalkoot perustuu käsitykseen tiedon monimuotoisuudesta. Työtään kehittävässä yhteisössä tarvitaan välineitä kommunikoida myös hiljaisen tiedon tasolla. Tuttuja kysymyksiä lähestytään monipuolisesti ja usein yllättävistäkin suunnista. Myös tunteilla on työn ymmärtämisessä erityinen merkityksensä. Mentaalitalkoot tarjoaakin strategisesti toimivan mallin kanavoida tunteita sosiaalisen oppimisen katalysaattoreina.



NARRATIIVINEN MERKITYSKEHYS

- uniryhmä menetelmämallina
- tarinallisuus lähestymistapana

Mentaalitalkoot ammentaa kahdella tavalla samasta ihmisyyden lähteestä. Yleisellä tasolla



menetelmän taustana on narratiivinen ajattelu: Oma työtä koskeva kokemustieto on ihmisellä itsellään ja tarkimmin se tulee näkyväksi hänen omista kertomuksistaan. Tätä asiantuntijuutta aktivoidaan konkreettisesti professori Montague Ullmanin kehittämän kokemuksellisen uniryhmän periaattein (www.sii-vola.org/monte). Unen sijaan tiedon lähteenä ovat kuitenkin arjen käytännöt, arkiset työelämän ajattelu- ja toimintamallit.

Osallistujaa kohden on kaksi kahden tunnin tapaamista. Yksi osallistuja kerrallaan (kertoja) tarkastelee ryhmän tukemana työtään. Työskentelyn ensimmäinen vaihe, *tarinaryhmä*, alkaa kertojan esittelemästä välähdyksenomaisesta työelämän tilanteesta. Tätä kuvaa tutkimalla aktivoidaan kertojan omaa kokemuksellista tietoutta. Näin työhön liittyvät asiat, ihmiset, suhteet ja dynamiikka tarkentuvat.

Toisessa tapaamisessa, nimeltään *unelmatyö*, edellisen tarinaryhmän päähenkilö jakaa työhönsä liittyvän unelman. Sen avulla työn-

kuvassa keskitytään reaali maailman rajoitteista riippumattomaan, tunne-energiaa vapauttavaan tulevaisuudennäkyyneen. Lopuksi palataan takaisin työn käytäntöihin, nyt unelmatyön seurauksena aikaisempaa tarkemmin ja laajemmin tulevaisuuteen suuntautuen.

INTUITIO RYHMÄTYÖSSÄ

- menetelmän periaatteet
- kertojan auktoriteetti
- eläytyvä kuuntelu
- avoin prosessi

Menetelmä tarjoaa toimintaohjeet ryhmätyölle, jonka olennaisina piirteinä ovat eläytyvä kuunteleminen ja avoimet kysymykset. Kuultua ei pyritä sijoittamaan ennalta asetettuun päämäärään, tulkintaan tai ratkaisuun. Tämä kutsuu esiin kertojan omaan kokemukseen pohjautuvaa ymmärrystä, jota ryhmän johdattelemattomat kysymykset syventävät. Avoimena pitäminen antaa tilaa aivan uusien näkökulmien ilmaantumiselle.



Tämä avoin lähestymistapa vaatii harjaantumista, koska se poikkeaa arjen totutusta vuorovaikutuksesta. Siinä on myös menetelmän ydin: Oma elämää koskevan auktoriteetin palauttaminen ihmiselle itselleen. Tätä

ryhmä on tukemassa, ei arvioimassa tai opettamassa kertojaa.

MERKITSEVYYS TYÖHYVINVOINTINA

- kuulluksi tuleminen
- työn merkitysten tunnistaminen
- voimaantuminen



Työn kehykset ja usein sen tavoitteetkin annetaan yleensä työntekijän ulkopuolelta. Ihminen itse on kuitenkin asiantuntija suhteessa työnsä henkilökohtaisiin merkityksiin. Kokemustiedon yhteys työn sisältöön on voimaantumisen ja työhyvinvoinnin avain. Mentaalitalkoissa työn ydintavoitteet kirkastuvat ainutlaatuisen arvostavalla tavalla.

Kun päähenkilö ryhmän tukemana tarkastelee uudella tavalla työtään, muuttuu myös ryhmän jäsenten suhde omaan työhön. Oppiminen vertaisryhmässä tuottaa käytäntöön kiinnittyvää tietoa. Hiljainen tieto konkretisoituu suunnitelmiksi ja toimeenpanon askelmerkeiksi.

